

PATENT ABSTRACTS OF JAPAN

(11)Publication number : 2001-306707

(43)Date of publication of application : 02.11.2001

(51)Int.Cl.

G06F 17/60
G09B 5/08

(21)Application number : 2000-118407

(71)Applicant : FUJI XEROX CO LTD

(22)Date of filing : 19.04.2000

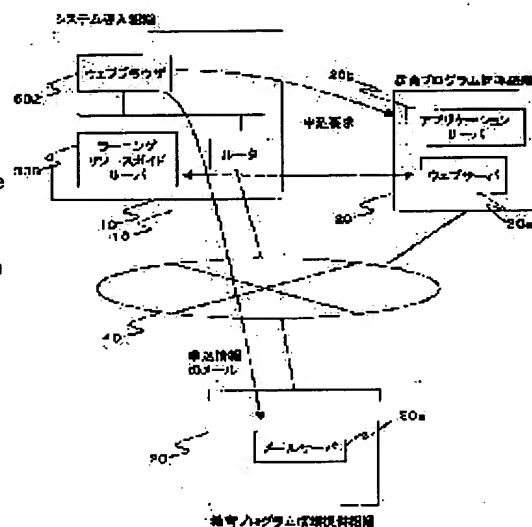
(72)Inventor : HARAI SHINSUKE
IZUMA MIKIYA
TOKUHISA OSAMU

(54) DEVICE AND METHOD FOR SUPPORTING SELECTION OF EDUCATION PROGRAM

(57)Abstract:

PROBLEM TO BE SOLVED: To select an education program without mismatch.

SOLUTION: A personnel information server 500 manages an important role matter competency database 506 and a personal competency database 505. An employee of a company can recognize a competency item and a level required for a desired role. When the employee designates the competency item and the level, while referring to an education menu table, a learning resource guide server 300 presents an education program. When the employee transmits an application while using an application form, the data of the application are processed by the application processing program of an education program managing organization 20 and the contents of the application are sent to an education program information providing organization 30 by mail.



LEGAL STATUS

[Date of request for examination]

09.01.2004

[Date of sending the examiner's decision of rejection]

[Kind of final disposal of application other than the examiner's decision of rejection or application converted registration]

[Date of final disposal for application]

[Patent number]

[Date of registration]

[Number of appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of requesting appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of extinction of right]



(19) 日本国特許庁 (J P)

(12) 公開特許公報 (A)

(11) 特許出願公開番号

特開2001-306707

(P2001-306707A)

(43) 公開日 平成13年11月2日 (2001.11.2)

(51) Int.Cl. ⁷	識別記号	F I	テーマコード(参考)
G 0 6 F 17/60	1 2 8	G 0 6 F 17/60	1 2 8 2 C 0 2 8
	1 5 8		1 5 8 5 B 0 4 9
G 0 9 B 5/08		G 0 9 B 5/08	9 A 0 0 1

審査請求 未請求 請求項の数 5 O L (全 28 頁)

(21) 出願番号 特願2000-118407 (P2000-118407)

(22) 出願日 平成12年4月19日 (2000.4.19)

(71) 出願人 000005496

富士ゼロックス株式会社

東京都港区赤坂二丁目17番22号

(72) 発明者 原井 新介

東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロ

ックス株式会社内

(72) 発明者 出馬 幹也

東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロ

ックス株式会社内

(74) 代理人 100086531

弁理士 澤田 俊夫

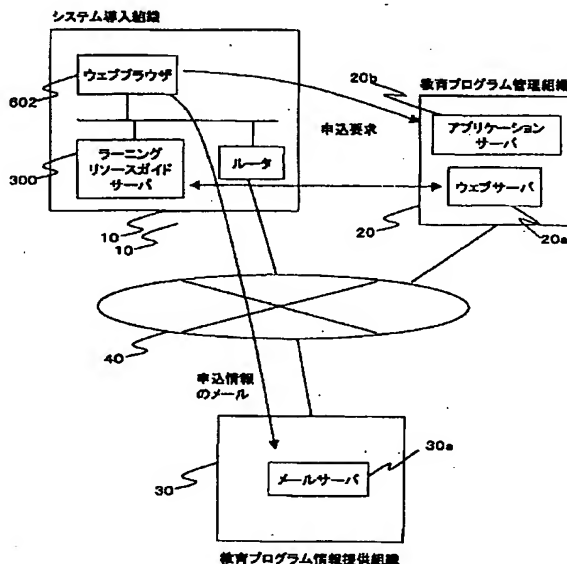
最終頁に続く

(54) 【発明の名称】 教育プログラム選択支援装置および方法

(57) 【要約】

【課題】 教育プログラムをミスマッチなく選択できるようにする。

【解決手段】 人事情報サーバ500は役割要件コンピテンシデータベース506および個人コンピテンシデータベース505を管理する。社員は所望の役割に必要なコンピテンシ項目およびレベルを知ることができる。社員がコンピテンシ項目およびレベルを指定するとラーニングリソースガイド・サーバ300が教育メニュー表を参照して教育プログラムを提示する。社員が申込フォームを用いて申込を送信すると、申込のデータが教育プログラム管理組織20の申込処理プログラムにより処理され、また申込の内容がメールにより教育プログラム情報提供組織30に送られる。



1

【特許請求の範囲】

【請求項 1】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、
 コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、
 入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、
 上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、
 上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、
 上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを有することを特徴とする教育プログラム選択支援装置。

【請求項 2】 上記受けつける手段が受けつけた申込に関する情報を上記関連付け情報を管理する者に通知する手段をさらに有する請求項 1 記載の教育プログラム選択支援装置。

【請求項 3】 教育プログラム支援を行なうイントラネットシステムと、教育プログラムを管理する者の教育プログラム管理システムとをネットワークを介して接続してなる教育プログラム支援システムにおいて、
 上記イントラネットシステムは、
 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、
 コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、
 入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、
 教育プログラムの各々の情報を記憶する教育プログラム情報記憶手段と上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、
 上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、
 上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを有し、
 上記教育プログラム管理システムは、
 上記申込の通知を受け取る手段と、
 上記教育プログラムの情報を記憶する教育プログラム情報記憶手段とを有し、
 さらに、上記イントラネットシステムは、上記教育プログラム管理システムの教育プログラム情報記憶手段の変更を、上記イントラネットシステムの教育プログラム情報記憶手段の記憶内容に反映させる手段を有することを特徴とする教育プログラム選択支援システム。

【請求項 4】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力するステップと、
 コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連

2

付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶ステップと、
 入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶ステップで記憶された関連付け情報を参照して対応する教育プログラムを特定するステップと、
 上記特定した教育プログラムの情報を表示するステップと、
 上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつけるステップと、
 上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知するステップとを有することを特徴とする教育プログラム選択支援方法。

【請求項 5】 コンピテンシ項目およびそのレベルを入力するステップと、
 コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶ステップと、
 入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶ステップで記憶された関連付け情報を参照して対応する教育プログラムを特定するステップと、
 上記特定した教育プログラムの情報を表示するステップと、
 上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつけるステップと、
 上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知するステップとをコンピュータに実行させるために用いる、教育プログラム選択し援用のプログラムを記憶した記憶媒体。

【発明の詳細な説明】

【0001】

【発明の属する技術分野】この発明は、教育プログラムを受講しようとする者に、各自が増強させたい能力やレベルに合致した教育プログラムを提示する教育プログラム選択支援技術に関する。

【0002】

【従来の技術】社員の能力やスキルは企業にとて最も重要な資産であり、社員に適切な教育プログラムを受講させることが重要である。しかしながら、社員の適正や能力と教育プログラムの内容とミスマッチとなることも多く、このような場合には投資が十分に生かされない。社員あるいは管理者に社員の適正や能力に合致した教育プログラムを選択して提案するシステムが望まれる。

【0003】ところで、近時、従業者および職務の双方をコンピテンシモデルで把握して人材配置計画に利用することが提案されている。コンピテンシは、職務を実行するために必要となる個別の知識や能力であり、全般的な能力、専門知識、資格等に関して適宜設定される。従業者には一部あるいは全部のコンピテンシの各々について

て評価が行われ、レベルが与えられる。また、職務についてもそれに必要なコンピテンシレベルが設定される。そして所定の職務について求人があった場合に、その職務の各コンピテンシレベルをクリアする従業者を候補者として選択することができる。このコンピテンシモデルを採用すれば正確な能力把握が可能となり、正確な能力評価に基づく人材配置を行うことが可能となる。本出願人は、このような観点からコンピテンシモデルを有効利用した人材情報管理手法について提案を行なっている(特願平11-354047号)。

【0004】本発明者は、さきの教育プログラムの選定に関連する課題について鋭意検討した結果、コンピテンシモデルを利用することが有効であることを発見した。

【0005】

【発明が解決する課題】この発明は、以上の事情を考慮してなされたものであり、コンピテンシモデルを利用して教育プログラムを提示する教育プログラム選択支援技術を提供することを目的としている。

【0006】

【課題を解決するための手段】この発明によれば、上述の目的を達成するために、特許請求の範囲に記載のとおり構成を採用している。すなわち、この発明によれば、教育プログラム選択支援装置に、コンピテンシ項目およびそのレベルを入力する手段と、コンピテンシ項目の各レベルと教育プログラムとを関連付ける関連付け情報を記憶する関連付け情報記憶手段と、入力されたコンピテンシ項目およびレベルに基づいて上記関連付け情報記憶手段を参照して対応する教育プログラムを特定する手段と、上記特定した教育プログラムの情報を表示する手段と、上記教育プログラムの情報の表示に関連して上記教育プログラムの受講の申し込みを受けつける手段と、上記受けつける手段が受けつけた申込を、上記教育プログラムを管理する者に通知する手段とを設けるようにしている。

【0007】この構成においては、コンピテンシ項目およびそのレベルにより木目細かな教育プログラムの選択が可能になる。

【0008】

【発明の実施の形態】以下、この発明の実施例について説明する。

【0009】以下、この発明を人事情報管理装置に適用した実施例について説明する。この実施例は、人事情報管理の一環として教育プログラム選択支援を行なうものである。また、この実施例では、人事情報管理装置を導入しているシステム導入組織、教育プログラムを管理する教育プログラム管理組織および教育プログラム情報をシステム導入組織に提供する教育プログラム情報提供組織が連携している。システム導入組織は通常の会社等であり、社員等構成員の教育を促進しようとしている組織である。教育プログラム管理組織は大学等、教育プロ

ラムを受講者に提供する組織、あるいは委託を受けてこれを管理する組織である。教育プログラム情報提供組織は、教育プログラム選択のための情報を提供する組織である。教育プログラムは、種々の態様でよく、例えば、通信教育、ウェブベーストレーニング、通学等がある。

【0010】図1は、システム導入組織10、教育プログラム管理組織20および教育プログラム情報提供組織30との関連を示すものである。これら組織10、20、30はインターネット40を介して相互に接続可能となっている。システム導入組織10は、イントラネット100(図2)を構築しており、後述するように、クライアント装置601、602、603のウェブブラウザ(図2参照)、ラーニングリソースガイド・サーバ300等を有している。ラーニングリソースガイド・サーバ300は、基本的には、ウェブサーバおよびアプリケーションサーバから構成され、教育プログラムに関する情報を提供する。このラーニングリソースガイド・サーバ300は、コンピテンシ項目およびそのレベルと、これに対応する教育プログラムとを対応付ける情報(ここでは教育メニュー表とも呼ぶ)を保持している。この教育メニュー表は教育プログラム情報提供組織30が準備して提供する。教育プログラム管理組織20は、提供する教育プログラムを開示するウェブサーバ20aやアプリケーションサーバ20b等を保持している。また、教育プログラム情報提供組織30は、メールサーバ30a等を有している。システム導入組織10の社員はウェブブラウザ602を用いてラーニングリソースガイド・サーバ300をアクセスし、コンピテンシ項目およびレベルを指定して、それに合致した教育プログラムを検索する。システム導入組織10の社員は、検索後、その教育プログラムを受講する場合には、教育プログラム管理組織20に申込のデータを送る。また同時に申込に関連する情報を教育プログラム情報提供組織30に送る。教育プログラム情報提供組織30は、教育プログラム管理組織との間の契約等に基づいて申込内容に応じたマージンを請求することが可能である。

【0011】つぎにシステム導入組織の人事情報管理装置について詳細に説明する。

【0012】図2はシステム導入組織10の人事情報管理装置の構成を全体として示している。この実施例の人事情報管理装置はイントラネット100に接続された各種サーバおよびクライアントから構成される。もちろんスタンドアローンの計算機システムに実装することも可能であり、汎用機を用いて構成することも可能である。

【0013】図2において、イントラネット100にはウェブサーバ200、ラーニングリソースガイド・サーバ300、セキュリティサーバ400、各種クライアント装置601、602、603が接続されている。またウェブサーバ200には人事情報サーバ500が接続さ

れている。

【0014】ウェブサーバ200はいわゆる3階層システムを構成するものであり、アプリケーションサーバとしても動作するものである。具体的には、当該ホストにおいて、HTTPD（ハイパーテキストトランスファードモン）サーバ201、アプリケーションサーバ202、ログイン管理機能203等が動作している。HTTPDサーバ201は、クライアント装置601、602、603のウェブブラウザとの間でメッセージ（リクエスト、レスポンス）のやり取りを行う。アプリケーションサーバ202は分散トランザクション管理、通信サービス、システム管理、データベースアクセスを行う。HTTPDサーバ201は、アプリケーションサーバ202の支援の下、人事情報サーバ500、ラーニングリソースガイド・サーバ300からウェブページ（コンテンツ）や各種情報を取り出して新たなウェブページを生成してクライアント装置601、602、603に送信する。HTTPDサーバ201自体が保持している静的なウェブページもクライアント装置601、602、603に適宜送信される。

【0015】ウェブサーバ200のログイン管理機能203はクライアント装置601、602、603からのログインを管理するものである。

【0016】セキュリティサーバ400は社員（従業者）の認証情報を保持し、この認証情報を利用して認証機能サービスを提供する。

【0017】ラーニングリソースガイド・サーバ300は通常のHTTPを利用した情報提供サーバであり、HTTPDサーバ301によりクライアント装置601、602、603のウェブブラウザに教育メニュー（教育メニュー表等）302を提示するものである。このラーニングリソースガイド・サーバ300は、クライアント装置601、602、603から直接にアクセスすることもでき、またウェブサーバ200を介してアクセスすることもできる。

【0018】人事情報サーバ500は、RDBMS（リレーショナルデータベース管理システム）サーバ501を具備しており、このRDBMSサーバ501が、HTML画面生成情報データベース502、社員情報データベース503、コンピテンシ辞書データベース504、個人コンピテンシデータベース505、役割要件コンピテンシデータベース506、役割情報データベース507を管理している。

【0019】この人事情報サーバ500は、つぎのようなサービスを提供する。

①人事情報の公開

役割辞書およびコンピテンシ辞書を公開する。役割辞書は組織内の役割（職務）についてその内容や必要なコンピテンシを記述したものである。コンピテンシはその役割を遂行するにあたって必要になる能力や専門知識を意

味する。役割辞書を検索して必要な情報を取得することができる。コンピテンシ辞書はコンピテンシの内容やそのレベル判断の指針を記述するものである。コンピテンシ辞書を検索して所望のコンピテンシに関する情報を取得できる。

【0020】②社員のコンピテンシの登録

個人の種々のコンピテンシを自己申告および上司の評価を利用して登録する。コンピテンシは、数千のコンピテンシ項目に細分化され、種々の役割に共通のコンピテンシ項目と専門のコンピテンシ項目等からなる。共通のコンピテンシ項目については基本的にすべての社員が登録を行い、専門のコンピテンシ項目については社員ごとに関連する専門コンピテンシを追加登録してそのレベルを設定する。コンピテンシ項目には例えば0～5のコンピテンシレベルが割り当て可能となっており、自己申告のコンピテンシレベルと上司の評価コンピテンシレベル等を入力し、所定のコンピテンシレベルを確定値として登録する。この例ではレベルが大きくなるほど優れていることを示す。なお、個人のコンピテンシの登録操作の詳細は後述する。

【0021】なお、組織内の役割についてもコンピテンシが登録されている。この設定は人事部門により予め行われる。もちろん、修正も可能である。

【0022】③社員マッチング

社員、上司、人事部門等は当該社員について登録されているコンピテンシ情報と各種役割のコンピテンシ情報とを利用して当該社員に適した役割を調べることができる。また、1または複数のコンピテンシ項目について当該社員のコンピテンシレベルをシミュレーション用に修正し、当該社員のコンピテンシが向上したときにどのような役割を担えるかを知ることができる。このれにより当該社員に指針（キャリアパス）を与えることができる。

【0023】④役割マッチング

人事部門等は、例えば求人があったときに、役割またはコンピテンシに基づいて必要な人材を特定することができる。この特定には役割のコンピテンシ情報や個人のコンピテンシ情報を利用する。なお、役割のコンピテンシ項目には必須のコンピテンシレベルおよび期待のコンピテンシレベルが設定されている。必須のコンピテンシレベルはその職務に最低限必要とされるレベルであり、期待コンピテンシレベルはより好ましいレベルである。

【0024】なお、後に説明するように、この実施例の人事情報管理装置のサービスは、図4にも示すように、情報公開、人事用マッチングおよび個人マッチングに区分けされている。情報公開は、人材開発、人材配置に使用する種々の情報を公開するものであり、具体的には、役割情報、任用情報、コンピテンシ辞書情報を公開している。人事用マッチングは、求人等の目的に使用されるものであり、役割マッチング、社員・役割マッチング、

社員マッチングのサービスを提供する。役割マッチング、社員マッチングについてはすでに説明した。個人マッチングは、社員個人が自己啓発等の目的で利用するものであり、役割マッチング、本人マッチングがある。本人マッチングは、マッチング対象が本人であり、対象者を特定することなく適合する役割を選別するものであり、社員マッチングの1つである。人事マッチングおよび個人マッチングではともに役割マッチングおよび社員(本人) マッチングを行うことができるが、セキュリティ上の観点から操作、表示、アクセスに種々の相違がある。

【0025】クライアント装置601は人事部門用であり、ウェブブラウザで各種情報を閲覧するとともに、B i s u a l B a s i c (米国マイクロソフト社の商標)を用いて構築したクライアントアプリケーションを用いて人事情報サーバ500のRDBMSサーバ501を操作できるようになっている。このクライアントアプリケーションにより人事部門だけの特有の管理操作を行うことができる。

【0026】クライアント装置602、603はそれぞれ通常の社員および上司(マネージャ)が利用するものであり、通常のウェブブラウザにより人事情報を閲覧操作する。

【0027】つぎにこの実施例の動作について説明する。

【0028】図3は、この実施例の動作のうちとくに社員マッチング(本人マッチング)および役割マッチングの詳細を示している。なお、事前に役割人用要件コンピテンシ情報および本人コンピテンシ情報入力終了しているものとする。

【0029】まず、社員マッチングについて説明する。社員マッチングは、人事マッチングサービスまたは個人マッチングサービスの一部として提供されている。

【0030】[ステップS10]:人事情報管理アプリケーションの起動が行われる。例えば、ユーザ(社員)は、ウェブブラウザを用いて組織内のサービス一覧から人事情報管理アプリケーションを選択する。

[ステップS11]:ログイン認証を行う。人事情報管理アプリケーションが起動すると、ユーザのID、認証情報がウェブサーバ200、ログイン管理機能202を介してセキュリティサーバ400に供給され認証情報の基づいて本人認証が行われる。

[ステップS12]:操作権限確認を行う。ユーザのIDに基づいて当該ユーザが操作権限を有するかどうかを確認する。

[ステップS13]:個人マッチングを行うためにマッチング対象の社員の選択を行う。ステップS12で認証が成功すると、ウェブサーバ200のHTTPDサーバ201が社員選択用のウェブページをクライアント装置に送信して図4および図5に示す画面1-1を表示する。

なお図5は部門名称を指定して検索を行った後に出力リストから社員選択を行うものである。

【0031】社員を選択する場合、権限を有していなければならない。この権限は人事情報のアクセス権限と基本的に同じである。例えば、社員自身、上司等は当該社員を選択して個人マッチングを行うことができる。なお、デフォルトでは本人が自動的に選択される。

【0032】[ステップS14]:マッチング対象の社員のコンピテンシ情報が取り出される。ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202は、マッチング対象の社員のIDに基づいて個人コンピテンシデータベース505から当該社員のコンピテンシ項目のコンピテンシレベルを取り出して表示用のウェブページを作成し、ユーザのクライアント装置に供給してマッチング対象の社員のコンピテンシ情報を図6の画面1-2に示すように表示する。図6の例ではコンピテンシコード、コンピテンシ名称が表示され、そのレベルが併記されている。このレベルはプルダウンメニューによりユーザが編集できるようになっている。例えば将来のコンピテンシレベルを想定して編集を行い、シミュレーションを行うことができる。編集を行わず、現状のレベルでマッチングを行う場合はステップS15へ進む。編集を行う場合にはステップS16へ進む。

【0033】[ステップS15]:現状のコンピテンシレベルでマッチングを行うには、そのままマッチングを指示する「マッチング」ボタン(図6)を操作する。

【0034】なお、マッチングのモードとしては、「必須レベル以上」、「期待レベル以上」、および「必須レベル以上、期待レベル以下」の3つのうちの1つをラジオボタンにより選択できる。

【0035】「マッチング」ボタンの操作に応じてウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202にマッチングの実行が指示される。アプリケーションサーバ202は、コンピテンシレベルの編集がないことを通知され、これに基づいて人事情報サーバ500の個人コンピテンシデータベースから当該社員のコンピテンシ情報を取り出し、マッチングモードに応じて役割要件コンピテンシデータベースを検索して該当する役割を特定する。検索結果としてまずヒットした役割の個数が表示される(図8の画面1-4)。

【0036】[ステップS16]:ユーザは図7の画面1-3に示すようにプルダウンメニューを用いて各コンピテンシ項目のコンピテンシレベルを修正することができる。例えば自分の将来のコンピテンシレベルを考慮して将来の自分に適した役割を検索することができる。

【0037】[ステップS17]:「マッチング」ボタン(図7)を操作すると、マッチングの指示が修正パラメータとともにウェブサーバ200に送られる。アプリケーションサーバ202は、これに基づいて個人コンピテンシデータベースを検索して該当する社員のコンピテン

9

シ情報を取り出し、さらに修正パラメータに基づいてパラメータレベルの修正を行ない、役割要件コンピテンシデータベース506を検索して例えば将来のコンピテンシに対応する役割を特定する。この場合も、検索結果としてまずヒットした役割の個数が表示される(図8の画面1-4)。

【0038】[ステップS18]: 図8の画面1-4において「はい」ボタンを操作して表示を指示すると、ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202が適応する役割候補のリストを表示するウェブページを作成してクライアント装置に送信し、図9に示す画面1-5を表示する。各役割のエントリには役割名、グレード等が記述され、また選択用のラジオボタンが設けられる。ユーザは詳細を知りたい役割のエントリの選択用のラジオボタンを操作する。

【0039】[ステップS19]: 図9の画面1-5において「結果表示」ボタンを操作するとユーザのコンピテンシ情報とともに選択した役割の詳細(コンピテンシ情報)が表示される。例えば、図9の画面1-6が表示される。これにより、ユーザが当該役割にどの程度適合するかを知ることができる。複数の役割が選択されている場合には、1つずつ役割を表示する。

【0040】[ステップS20]: 図9の画面1-5において「現用者表示」ボタンを操作すると選択した役割を現在受け持っている社員が表示される。このうち、所定の社員を選択操作すると図12の画面1-5に示すように当該現用者のコンピテンシ情報が役割のコンピテンシ情報とともに表示される。これにより当該現用者の役割に対する適合度合いが表示される。

【0041】[ステップS21]: 図10の画面1-6において、役割に関してユーザが不足しているコンピテンシが色表示でハイライトされている。ユーザがこのコンピテンシを選択操作すると、対応する引数がウェブサーバ200に送られ、そのアプリケーションサーバ202がコンピテンシ辞書データベース504を検索してコンピテンシに情報をウェブ化してクライアント装置に送信する。

【0042】[ステップS22]: コンピテンシ情報のウェブページには教育メニューを選択するボタンがあり、これを選択すると、対応する引数がウェブサーバ200に送られ、そのアプリケーションサーバ202がラーニングリソースガイド・サーバ300から対応するウェブページを取り出してクライアント装置に送信し、教育メニューを表示する。

【0043】[ステップS23]: ユーザはステップS22のメニューを用いて教育の申込を行うことができる。

【0044】つぎに役割マッチングについて説明する。この役割マッチングも、人事用マッチングサービスまたは個人マッチングサービスの一部として提供される。アプリケーションの起動から操作権限の確認(ステップS

10

10~S12)は社員マッチング(本人マッチング)の操作と同様である。もちろん権限レベル等は異なる。

【0045】[ステップS30]: 役割マッチングを選択すると図13に示すような役割検索用の画面2-1が表示される。事業部、役割名等を入力して「検索」ボタンを操作すると、検索が開始される。ウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202が対応する引数に基づいて役割情報データベース507を検索してヒットした役割のリストを図14の画面2-1に示すように表示する。ユーザはこのリストから所望の役割のエントリを選択する(複数選択してもよい)。

【0046】[ステップS31]: 図14の画面2-1のリスト画面で「次へ」ボタンを操作すると、対応する引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送られて、選択された役割のコンピテンシ情報が役割要件コンピテンシデータベース506から取得され、図15の画面2-2に示すように表示される。

【0047】[ステップS32]: 必要であれば、所望のコンピテンシのレベルを図16の画面2-3に示すように修正する。

【0048】[ステップS33]: つぎに「必須要件マッチング」、「期待要件マッチング」、「最適任者マッチング」のいずれかのモードを選択する。また、デフォルトで規定されている考慮対象のコンピテンシ項目をはずしたり、あるいは追加したりすることができる。このコンピテンシの範囲の修正はコンピテンシエントリに設けられた「CK」のラジオボタンにより行うことができる(図16)。また、基準を上回るコンピテンシが最低いくつあればヒットしたと扱うかを指定する。例えば、考慮対象のコンピテンシの個数が39の場合、30個の対象コンピテンシ項目について基準をクリアしていれば候補社員として選択するように指定できる。以上の設定の後「マッチング」ボタンを操作すると、設定に応じた引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送信され、ステップS34、S35、S36へ進む。役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して設定要件を満たす社員を特定する。

【0049】[ステップS34]: 必須要件マッチングが選択された場合には、役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して必須要件に関連して設定要件を満たす社員を特定する。図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0050】[ステップS35]: 期待要件マッチングが選択された場合には、同様に役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して期待要件に関連して設定要件を満たす社員を特定する。この場合も、図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0051】[ステップS36]:最適者マッチングが選択された場合には、同様に役割要件コンピテンシデータベース506を参照しつつ個人コンピテンシデータベース505を検索して必須要件および期待要件の双方に関連して設定要件を満たす社員を特定する。この場合も、図17の画面2-4に示すようにヒットした社員の数が表示される。

【0052】[ステップS37]:図17の画面2-4において「はい」ボタンを操作すると対応する引数がウェブサーバ200のアプリケーションサーバ202に送信され、ヒットした社員のリストを表示するウェブページが作成され、クライアント装置に返信される。この結果、図18に示す画面2-5が表示される。

【0053】[ステップS38]:図18のリストにおいてラジオボタンを用いて表示対象の社員を選択して「結果表示」ボタンを操作すると、対応する社員のコンピテンシ情報が役割のコンピテンシ情報とともに図19の画面2-6に示すように表示され適合度を確認することができる。なお、図18の画面2-5においては、社員のエン트리ごとにクリアしたコンピテンシの個数が表示され、おおよその適合度を把握することができる。

【0054】[ステップS39]:なお、人事部門等では選択された社員がどのような社員であるか知りたいため、図19の画面に、社員の詳細情報を確認するオプションを設けてもよい。

【0055】以上の社員マッチングや役割マッチングは、社員自身がキャリアパスを決定したり、上司が育成計画を策定したり、人材を公募したり、任用者を決定したりする際に極めて有効なツールとなる。

【0056】つぎに、教育プログラム選択支援について図20を参照して説明する。なお、ここでは、社員またはその管理者等が社員マッチングを行ない、所望の役割に対して当該社員が増強する必要のあるコンピテンシを特定し、また必要なレベルを了解している。以下では、社員自身が教育プログラムを選択する場合について説明するが、社員の管理者または人事担当者等が社員のために行なってもよい。

【0057】[ステップS40]:社員は、クライアント装置602のウェブブラウザを用いて、コンピテンシ強化プログラムを選択するために、ラーニングリソースガイド・サーバ300にアクセスし、コンピテンシ項目およびそのレベルのマトリックスを閲覧する。これは通常のウェブ文書(HTMLやXML)として提供される。例えば、このマトリックスは図21に示すとおりである。社員は、このコンピテンシのマトリックスを用いて、自分が必要な、コンピテンシ項目およびレベルを指定する。

【0058】[ステップS41]:コンピテンシ項目およびレベルの指定に応じて、対応する教育プログラムの一覧を示すウェブ文書の閲覧要求がラーニングリソース

ガイド・サーバ300に送られ、目的のウェブ文書が社員のクライアント装置602のウェブブラウザに送られ、図22に示すような教育プログラムの一覧画面が表示される。

【0059】[ステップS42]:社員は、教育プログラムの一覧から所望のプログラムを選択してその詳細を説明するウェブ文書の閲覧要求を行なうことができる。この閲覧要求により、図23に示すように教育プログラムの詳細が社員のクライアント装置602のウェブブラウザの画面に表示される。

【0060】[ステップS43]:社員は図23に画面の「申し込み」ボタンをクリック操作して図24に示すような申込フォームのウェブ文書をラーニングリソースガイド・サーバ300から受け取り、これに申込内容を入力する。

【0061】[ステップS44]:社員が図24の申込フォームの「送信」ボタンをクリック操作すると、入力した申込内容のデータがプログラム管理組織20のウェブサーバ20aを介してそのアプリケーションサーバ20bに送信される。「送信」ボタンのクリックによりアプリケーションサーバ20bの受付処理プログラムに申込内容のデータが送られ、その受付処理プログラムにより処理される。受付処理プログラムは例えば受け付けを受領したことを示すメールや詳細な案内、資料等を当該社員に送信する。もちろん、人手により、資料等を送付してもよい。

【0062】また、「申込」ボタンのクリック操作により、申込内容を示すメールが教育プログラム情報提供組織30のメールサーバ30aに送られる。教育プログラム情報提供組織30は、メールの内容を例えば月次でスク립ト処理し申込内容のリストを生成する。

【0063】このような教育プログラム選択支援システムを用いれば、コンピテンシに準拠して木目細かな教育プログラムの選択を行なえる。教育プログラム管理組織は教育メニュー表に自分の教育プログラムを登録してもらえば多くの受講を期待することができる。また教育プログラム情報提供組織30は、コンピテンシに関するノウハウを用いてコンピテンシと教育プログラムとの関連付けを行ない、これを教育メニュー表(図20のマトリックス)として準備してシステム導入組織に提供し、その対価として教育プログラム管理組織20から受講者数等に応じてマージンを受け取ることができる。

【0064】以上実施例について上述したが、この発明は上述の実施例に限定されるものではなく、その趣旨を逸脱しない範囲で種々変更が可能である。例えば、上述の図23に示す教育プログラムの詳細は時々刻々と変化するものであるが、これを教育プログラム管理組織20の情報(ウェブサーバ20a)に連動して変更するようにしてもよい。例えばXMLのXポイントを用いることができる。また、教育プログラム情報提供組織30は、

13

申込内容のメールを受け取るためのメールサーバ 30a を設けているが、もちろん、メールのアカウントがあればよく、外部のメールサーバを利用してもよい。また、申込に内容はメールでなく、他の態様で送信されるようにしてもよい。教育プログラム管理組織 20 の申込処理プログラムが申込内容を教育プログラム情報提供組織 30 に送るようにしてもよい。

【0065】

【発明の効果】以上説明したように、この発明によれば、コンピテンシを目安にして教育プログラムを提供する
10 するようにしたのでミスマッチなく教育プログラムを提供することができる。

【図面の簡単な説明】

【図1】 この発明の実施例の構成の全体として示すブロック図である。

【図2】 この実施例の人事情報管理装置の構成を示す図である。

【図3】 上述実施例の社員マッチング等の動作を説明するフローチャートである。

【図4】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面
20 の中間調画像を示す図である。

【図5】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図6】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図7】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図8】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図9】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面
30 の中間調画像を示す図である。

【図10】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図11】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図12】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図13】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図14】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面
40 の中間調画像を示す図である。

【図15】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

14

【図16】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図17】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図18】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図19】 図3の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図20】 上述実施例の教育プログラム選択支援の動作を説明するフローチャートである。

【図21】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図22】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

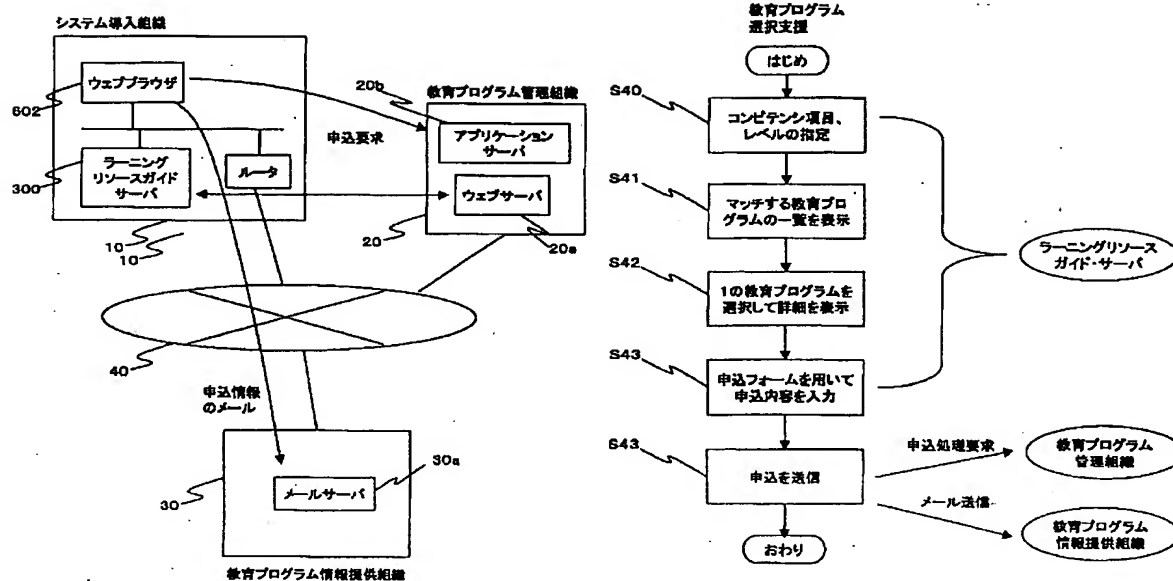
【図23】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【図24】 図20の動作を説明するためのディスプレイ画面の中間調画像を示す図である。

【符号の説明】

10	システム導入組織
20	教育プログラム管理組織
20a	ウェブサーバ
20b	アプリケーションサーバ
30	教育プログラム情報提供組織
30a	メールサーバ
40	インターネット
100	イントラネット
200	人事情報サーバ
201	ウェブサーバ
202	アプリケーションサーバ
300	ラーニングリソースガイド・サーバ
301	HTTPDサーバ
302	教育メニュー
400	セキュリティサーバ
500	人事情報サーバ
501	サーバ
502	画面生成情報データベース
503	社員情報データベース
504	コンピテンシ辞書データベース
505	個人コンピテンシデータベース
506	役割要件コンピテンシデータベース
507	役割情報データベース
601、602、603	クライアント装置

【図 20】



【図 7】

· 画面 1-3

第 10 頁

社員番号:
社員名:

INDEX

情報公開

- 投資情報公開
- 任用情報公開
- コンペティンブ許容公開

人事用マッチング

- 役員マッチング
- 社員・役員マッチング
- 社員マッチング

個人マッチング

- 役員マッチング
- 社員マッチング

付帯社員氏名:

部門名:

機役職名:

グレード:

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

05

対象事業部署:

対象職種分類:

対象中分類:

マッチング対象レベル:

必須レベル以上

G 期待レベル以上

C 必須レベル以上 期待レベル以下

マッチング対象教科グレード:

[送] 以上

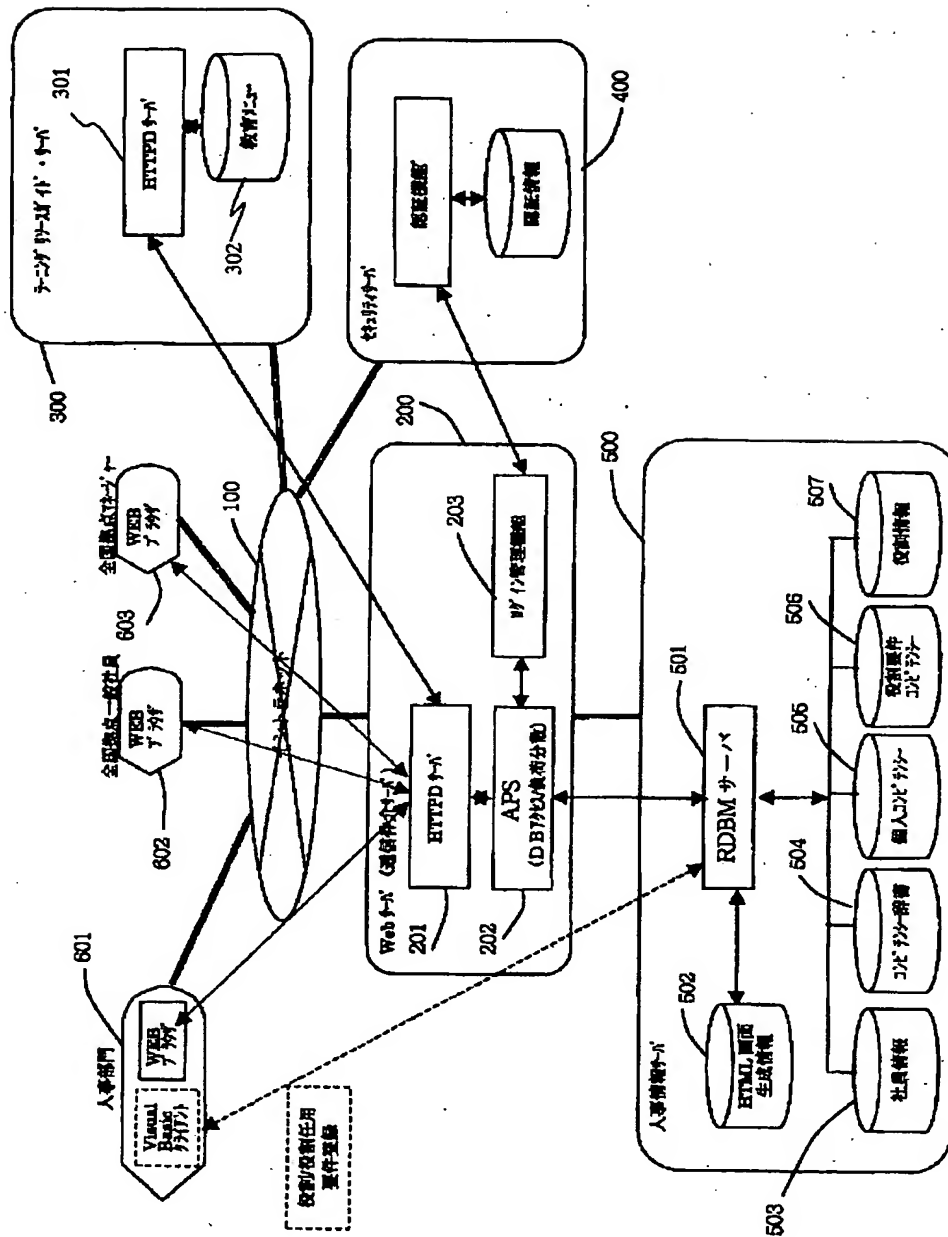
[送] 以下

マッチング

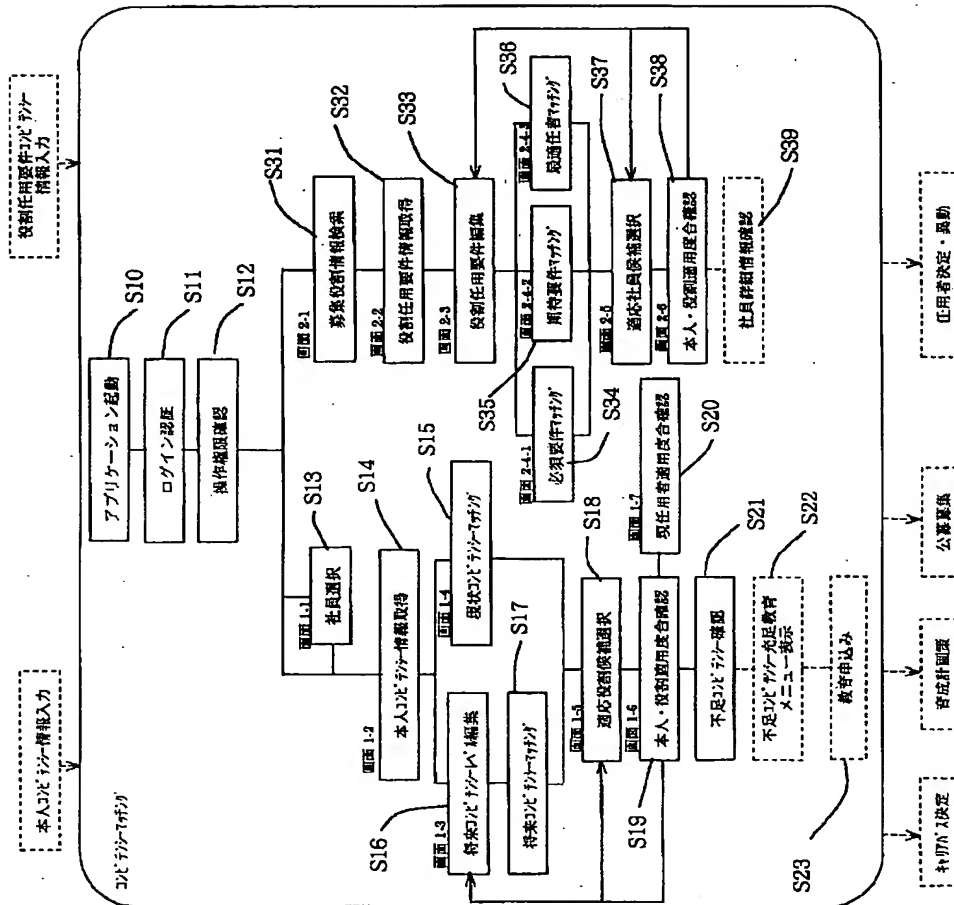
備考

通訳	職種分類	コンペティンブ ニ コード	コンペティンブ ニ コード	本人
「	営業	000010	市場情報収集・分析力	4 [送]
「	営業	000020	顧客情報収集・分析力	4 [送]
「	営業	000030	競合情報収集・分析力	3 [送]
「	営業	000040	業界情報(IT業界)収集・分析力	0 [送]
「	営業	000050	情報発信能力	2 [送]
「	営業	000060	課題把握能力	4 [送]

【図2】



【図 3】



【図4】

画面1-1

社員番号:
社員名:

INDEX

マツチング対象社員検索

マツチング対象社員を検索を行います。
指定したい条件を選択後、検索項目を入力して下さい。
【検索条件等】は、他の条件とは別に指定することが出来ます。
【検索範囲等】は、指定した場合は、他の条件とAND条件で検索します。
検索内容は、全て入力する必要はありません。入力した文字列で始まるものを検索します。
検索条件を入力後、検索ボタンを押下して下さい。

検索条件等:
社員番号:
社員名:
部門コード:
部門名称:
個人グレード:

検索

画面 1-1

[illegible]

面 1-2

INDEX		社員マッチング 条件設定	
社員番号: 社員名:	情報公開 役員情報公開 役員情報公開 役員情報公開 役員情報公開	対象社員名: 部門名: 現役職名: グレード:	X X X X X XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX Q05
人事課 マッチング 担当: マッチング 社員: 部長 社員: マッチング		対象部署等: 対象職種分類: 対象中分類:	 [] [] [] []
個人マッチング 担当: マッチング 社員: マッチング		マッチング対象レベル: e 必須レベル以上 c 期待レベル以上	c 必須レベル以上 期待レベル以下
		マッチング対象候補グレード: [] 以上 [] 以下	[] 以上 [] 以下

項目	職種分類	コンビネーションコード	コンビネーション	本人
f 営業		Q00010	市場情報収集・分析力	2
f 営業		Q00220	顧客情報収集・分析力	9
f 営業		Q00330	競合情報収集・分析力	9

画面1-5

社員番号:
社員名:

INDEX

信和公団
住友建設公社
住友建設公社
エフエス・住友公団
人事局マツダ
住友マツダ
社会福祉マツダ
社会福祉マツダ
個人マツダ
個人マツダ
個人マツダ
個人マツダ

マッチング対象役割一覧

対象社員名: X X X X
部門名: XXXXXXXXXX
現役部名: XXXXXXXX
グレード: G5

役割	役割コード	事業部署等	役割名	グレード
C	A6L	本社	XXXXG長	G6
C	A6M	本社	XXXXG長	G7
C	A6B	本社	XXXXG長	G8
C	A6P	本社	計画・管理G長	G8
C	XGZ	本社	XXXX担当マネージャ	G8
C	XGL	本社	XXXX担当マネージャ	G8
C	XGB	本社	XXXXマネージャ	G8
C	XGD	本社	XXXXグル・フマネージャ	G7
C	XGA	本社	XXXX担当マネージャ	G6
C	A6S	本社	XXXXG長	G7

【図10】

画面1-6

社員マッチング 実行結果						
対象校前名:XXXXXXXXG長						
社員番号: 00000						
社員名: X X X X						
部門名: XXXXXXXXXX						
現任職名: XXXXX						
グレード: 03						
課題分類	コピテグ コード	コピテグ コード	本人	出席	時間	
管理	000100	バーチャルシブ	0			
管理	000110	バーチャルシブ事前準備作成	0			
管理	000120	提案書作成	0			
管理	000130	プレゼンテーション	0			
管理	000140	商品/技術開発	0			
管理	000150	顧客業務へのIT活用	0			
管理	000160	ネット	0			
管理	000170	クロス	0			
管理	000180	自社業務への活用	0			
共通	X00010	◇ コミュニケーションスキル Communication Skills		0	4	
共通	X00020	◇ プレゼンテーション ◇ 文書/チャート作成 ◇ 顧客対応				
共通	X00030	◇ ITリテラシー Information Technology Literacy		0	3	
共通	X00040	◇ ストレスマネジメント Stress Management		4	3	
共通	X00050	◇ タイムマネジメント Time Management		3	4	
共通	X00060	◇ グローバル対応 Global Communication		0	3	
共通	X00070	◇ 専門分野 Expertise		0	3	
共通	X00080	◇ 組織開発 Organizational Development		0	3	
共通	X00090	◇ 人材開発 Human Resource Development		0	3	
共通	X00100	◇ 評価/アセスメント Assessment & Evaluation		0	3	
共通	X00110	◇ マネジメント				

【図11】

画面1-7

社員マッチング 現任用者一覧

対象校種別: CVM3G長

社員番号 社員名 社員コード 部門名

6688X	○○○○	X790000X	XXXXXXXXXXXX
-------	------	----------	--------------

【図12】

画面1-7

社員マッチング 現任用者表示				
対象校別名:XXXXXX長				
社員番号:	12498			
社員名:	○ ○ ○ ○			
部門名:	XXXXXXXXXX			
グレード:	Q6			
職別分類	コンピテンシーコード	コンピテンシー	本人	必須
営業	Q00010	市場情報収集・分析力	3	
営業	Q00020	顧客情報収集・分析力	3	
営業	Q00030	競合情報収集・分析力	3	
営業	Q00040	業界情報(IT業界)収集・分析力	3	
営業	Q00050	情報処理能力	3	
営業	Q00060	課題把握力	3	
営業	Q00070	関係構築・維持力	3	
営業	Q00080	計算・判断力	3	
営業	Q00090	論議力	3	
営業	Q00100	パートナーシップ	3	
営業	Q00110	プレゼンテーション(事前準備)作成力	4	
営業	Q00120	提案書作成力	3	
営業	Q00130	プレゼンテーション力	3	
営業	Q00140	商品/技術提案力	3	
営業	Q00150	顧客業務への応答力	2	
営業	Q00160	交渉力	3	
営業	Q00170	クローズ力	4	
営業	Q00180	自社業務への活用	2	
共通	X00010	○ コミュニケーションスキル Communication Skills		0 4
共通	X00020	○ プレゼンテーション ○ 文章・コメント作成 ○ 積極的発言		0 3
共通	X00030	○ ITリテラシー Information Technology Literacy		4 3
共通	X00040	○ ストレスマネジメント Stress Management		3 4
共通	X00050	○ タイムマネジメント Time Management		0 3
共通	X00060	○ グローバル対応 Global Competence		

【図 13】

画面2-1

<div> <div> <div>社員番号:</div> <div>社員名:</div> </div> </div>	
<div>INDEX</div> <div> <div>情報公開</div> <div>投資市場情報公開</div> <div>任用情報公開</div> <div>コーディネーター登録公開</div> <div>人事用マッチング</div> <div>研修マッチング</div> <div>打合せ・役割マッチング</div> <div>社員マッチング</div> <div>個人マッチング</div> <div>役割マッチング</div> <div>主なサービス</div> </div> <div> <div>戻る</div> </div>	<div>役割検索</div> <div> <div>役割検索の検索を行います。</div> <div>指定したい条件を選択後、検索内容を入力して下さい。</div> <div>〔事業部等〕は、他の条件とは別に指定することが出来ます。</div> <div>〔事業部等〕を指定した場合、他の条件とAND条件で検索します。</div> <div>検索内容は、全て入力する必要はありません。入力した文字列で始まるものを検索します。</div> <div>検索条件を入力後、検索ボタンを押下して下さい。</div> </div> <div> <div>事業部等</div> <div> <div>役割コード</div> <div>役割名称</div> <div>役割グループ</div> <div>部門コード</div> <div>部門名称</div> </div> </div> <div> <div>検索</div> </div>

【図 2 1】

社員番号:

社員名:

INDEX

役員情報公開

任用情報公開

コンピテンシー評価公開

役員マッチング

社員・役員マッチング

社員マッチング

役所マッチング

本人マッチング

研修プログラム

研修プログラム



コンピテンシー強化教育プログラム

該当するコンピテンシー項目とレベルを選択してください

分類	コード	コンピテンシー項目	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
共通	X00010	コミュニケーションスキル					
共通	X00020	ITリテラシー					
共通	X00030	ストレスマネジメント					
共通	X00040	タイムマネジメント					
共通	X00050	グローバル対応					
共通	X00060	専門的知識					
共通	X00070	組織開発					
共通	X00080	人材開発					
共通	X00090	関係アセスメント					
共通	X00100	エンパワーメント					
共通	X00110	プロジェクトマネジメント					
共通	X00120	リーダーシップ					
共通	X00130	組織運営					
共通	X00140	リソースマネジメント					
共通	X00160	プロセスマネジメント					
共通	X00180	生産性・品質マネジメント					
共通	X00170	外部リソース活用					
共通	X00180	達成指向力					
共通	X00190	調査研究					
共通	X00200	科学の手法活用					
共通	X00210	コンセプト形成					
共通	X00220	分析の思考					
共通	X00230	情報活用性					
共通	X00240	学習力					
共通	X00250	セールス・プロモーション					

画面 2-1

【圖 24】

要購申し込み	
プログラムコード	<input type="text"/>
プログラム名	<input type="text"/>
受購者名	<input type="text"/>
会社名	<input type="text"/>
部署名	<input type="text"/>
郵便番号	<input type="text"/>
ご住所	<input type="text"/>
電話番号	<input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>
通信欄	<input type="text"/>
<div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="border: 2px dashed black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 0 10px;">  </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">  </div> </div>	

画面2-2

[illegible]

【図16】

画面2-3

社員番号:
社員名:

INDEX

情報公開
BCD情報公開
住居情報公開
コンペティンシー情報公開
人事用マッチング
社員コンペティンシー
社員マッチング
個人マッチング
個人コンペティンシー
個人マッチング

XXXXXXの役割マッチング

役割グレード: 30

マッチング対象レベル:
☐ 必須レベル以上 ☐ 期待レベル以上 ☐ 適合コンペティンシー ☐ 39 以上
 適合コンペティンシー: 適合コンペティンシーは、社員自身の必要スキルと期待レベルとの関係によって、異なる場合があります。

マッチング対象個人グレード:
☐ 30 以上 ☐ 30 以下

事業部等:

部門コード:

部門名称:

CK	ID	コンペティンシー名称	必須 レベル	期待 レベル	コンペティンシー定義
<input type="checkbox"/>	300000	情報発信力	4	5	自ら情報を発信する
<input type="checkbox"/>	300001	採算性検証力	3	5	採算性を明示する
<input type="checkbox"/>	300002	価値創出力	0	5	顧客価値を顧客と一緒に考えて作る
<input type="checkbox"/>	300100	パートナーシップ	2	4	当社をパートナーとして認めてもらう
<input type="checkbox"/>	300101	コミュニケーションスキル Communication Skills	0	4	仕事でコミュニケーションスキルを効果的に使って意思疎通を図る
<input type="checkbox"/>	300102	プレゼンテーション 立派なキュメント作成 積極的挨拶 ITリテラシー	4	4	仕事でPCやIT(情報テクノロジー)ツ

【図17】

画面2-4

社員番号: _____ 社員名: _____

INDEX

情報公開

役割情報公開

仕事情報公開

コンピテンシー検索

入選者マッチング

役割コンピテンシー

仕事・役割コンピテンシー

社員コンピテンシー

個人コンピテンシー

役割コンピテンシー

本人コンピテンシー

検索

XXXXXXの役割マッチング検索結果

対象コンピテンシー件数: 18件
対象となる社員は、32 人います。
表示しますか?

OK 取消

コンピテンシー [] 39 以上
なしで検索 (この範囲内のみ) を検索します。

07 以上 以下

事業部等: _____

部門コード: _____

部門名称: _____

コンピテンシー 検索

CK	ID	コンピテンシー名称	必須 レベル	期待 レベル	コンピテンシー定義
C	000060	情報発信力	4	5	自ら情報と発信する
P	000090	採算性検証力	3	5	利益性を明示する
P	000080	価値創造力	4	5	顧客価値を顧客と一緒に考える
P	000100	パートナーシップ	3	4	当社をパートナーとして認めてもらう
P	000010	◇コミュニケーションスキル Communication Skills ○プレゼンテーション ○文書・ドキュメント作成 ○積極的傾聴 ◇ITリテラシー	4	4	仕事でコミュニケーションスキルを効果的に使って意思疎通を図る 仕事でPCやIT(情報テクノロジー)を

【図18】

画面2-5

社員番号: _____

INDEX

情報公開
投資情報公開
任用情報公開
コピデータ 社員公開

人事用マッチング
社員マッチング
社員マッチング
社員マッチング

個人マッチング
社員マッチング
社員マッチング

検索

XXXXXXXXの役割マッチング検索結果

個人グレード: G7 以上
対象コピデータ件数: 18件
対象社員数: 52人

並び順:

※ 検索結果は個人コピデータ件数にのみ対応し、任用履歴の付与状況は、検索結果の表示に反映されません。

CK	従業員 コード	社員名	部門名称	役割名称	0	通
●	XXXXX	富士二郎	XXXXXXXX部	XXXXX	G10	16
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	34
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	33
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	38
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	39
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	28
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	39
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	35
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	33
○	X X	X X X X X	XXXX事業部	XXXXXX	G10	38

【図22】

コミュニケーションスキル				
基本定義: 仕事でコミュニケーションスキルを効果的に 使って意思疎通を図る				
レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
双方の主張に対して効果的に対話し、相互理解を促進するような意思疎通ができるコミュニケーションスキルを発揮できる				
■ 集合研修				
項目	レベル	詳細		
コミュニケーション・スキルアップ・コース	4	[不明]		
ビジネスマインド・スキル養成コース	3 - 4	[不明]		
■ 通信教育				
項目	レベル	詳細		
プレゼンテーション特開発コース	4	[不明]		
対人能力養成上級コース	4	[不明]		
■ マルチメディア教育				
項目	レベル	詳細		
SEのコミュニケーション技法別コース	4	[不明]		
人を動かすコミュニケーション	3 - 4	[不明]		
■ Web Based Training				
項目	レベル	詳細		
ビジネスリーダーコース	4	[不明]		

【図23】

コミュニケーション・スキル・アップ・コース			
コード	A-0001	受講対象者	リーダークラスの社員
募集人数	定員30名	料金	ポイント 80P
日程	2000年4月19日(水)～4月21日(金) 2泊3日		
主催企業	富士ゼロックス総合教育研究所		
場所	富士ゼロックス 赤坂研修所 屋内型		
■コースの狙い			
仕事の品質を高める(パフォーマンス改善の)ために、欠かすことの出来ない対話の考え方を理解し、基本的なコミュニケーションスキルを身につける。			
■ターゲットコンピテンシー			
項目	レベル	項目	レベル
コミュニケーションスキル	4	コミュニケーションスキル	4
■内容・学習方法			
<p>【特長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓「教える」のではなく「体験を通じ自らの気づき」を重視するプログラム ✓自分のコミュニケーションスタイルを知ることが出来るプログラム ✓この研修で得たことを職場に活かすすぐ実行できるプログラム <p>【コース内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓対話の基本理解のための傾聴スキル修得 ✓対話の基本理解のための自己表現スキル修得 ✓自己のコミュニケーションスタイルの理解 ✓今後に向けての実行施策の明確化 			
<div style="text-align: right;"> <div>コースプログラム</div> <div>申し込み</div> </div>			

フロントページの続き

(72)発明者 徳久 収

東京都港区赤坂二丁目17番22号 富士ゼロ
ックス株式会社内

Fターム(参考) 2C028 AA12 BA01 BA05 BB04 BB05
BC01 BC05 BD02 BD03 CA01
CA12
5B049 BB22 CC01 CC02 CC21 DD01
DD05 EE05 FF03 FF04 FF09
GG04 GG07
9A001 DD13 JJ14 JJ26 JJ27 KK09